

アジア太平洋研究所資料

21-08-2

＜関西の大学・大学院で学ぶ留学生の就職に関する研究＞
「関西の大学・大学院で学ぶ留学生の就職に関する調査」（留学生本人調査）
報告書(2020年度)
および本研究プロジェクトの総括

2021年9月

一般財団法人 アジア太平洋研究所

目次

概要 (エグゼクティブ・サマリー).....	5
第1部 外国人留学生の「就職問題」に関する研究 － 留学生本人へのアンケート調査に基づいて －	
第1章 はじめに (本研究の背景・目的・研究方法).....	10
第2章 関西の留学生へのアンケート調査報告.....	12
第3章 調査結果からのインプリケーション.....	38
第2部 本研究プロジェクトの総括.....	41

〈執筆者〉

第1部 外国人留学生の「就職問題」に関する研究 － 留学生本人へのアンケート調査に基づいて －	
--	--

松川佳洋 広島経済大学経営学部 教授

カオ ティキャン グェット

京都先端科学大学経済経営学部 准教授

第2部 本研究プロジェクトの総括	
------------------	--

古沢昌之 アジア太平洋研究所 上席研究員

近畿大学経営学部 教授

第1部 外国人留学生の「就職問題」に関する研究 － 留学生本人へのアンケート調査に基づいて －

<アブストラクト>

本報告書は、アジア太平洋研究所の研究プロジェクト「関西の大学・大学院で学ぶ留学生の就職に関する研究」の2021年度の研究成果(留学生本人へのアンケート調査分)を取りまとめたものである。

わが国政府が2008年に掲げた「留学生30万人計画」は、その目途とする2020年よりも1年早く、2019年5月時点で外国人留学生総数が31万人強に達したことから、数字の上では達成されたといえる。しかし、その出口戦略ともいべき外国人留学生(以下留学生と略す)の「就職」については様々な問題点が指摘されている。例えば、日本人学生と比較して「低い就職率」や入社後の「低い定着率」などである。

こうした中、本研究プロジェクトでは、関西の大学・大学院で実施されている留学生への就職支援施策、わが国企業における留学生の採用・活用を巡る現状と課題、さらには留学生自身が日本での就職活動に際してどのような問題や悩みに直面しているのか、などを明らかにすべく、活動を進めてきた。そして、本報告書では、関西に所在する大学・大学院に在籍している留学生を対象に実施したアンケート調査結果をレポートする。具体的には、留学生の大学・大学院の卒業・修了後の進路希望、留学生の就職内定状況、留学生の日本企業への就職活動における課題等について分析を行った。また、昨年からの新型コロナウイルス問題が留学生の就職活動に及ぼす影響も探った。

なお、本研究グループは、2019年度に大学のキャリアセンターに対するアンケート調査、2020年度には東証一部上場企業に対するアンケート調査を実施した。今回の留学生本人へのアンケートはそれらに続くものである。

2021年9月

〈キーワード〉

外国人留学生、就職、日本企業、大学のキャリアセンター、新型コロナウイルス問題

〈研究体制〉

研究統括	： 稲田義久	アジア太平洋研究所 研究統括・ 数量経済分析センターセンター長
リサーチリーダー	： 古沢昌之	アジア太平洋研究所 上席研究員 近畿大学経営学部 教授
リサーチャー	： 松川佳洋	広島経済大学経営学部 教授
	： カオイキヤング エット	京都先端科学大学経済経営学部 准教授
	： 越村惣次郎	大阪府商工労働部大阪産業経済リサーチ &デザインセンター主任研究員
オブザーバー	： 梅村その子	関西経済連合会 労働政策部 担当部長
事務局	： 一宮将人	アジア太平洋研究所 総括調査役
	： 川本剣悟	アジア太平洋研究所 調査役（～2021年3月）

概要（エグゼクティブ・サマリー）

わが国政府が2008年に掲げた「留学生30万人計画」は、その目途とする2020年よりも1年早く、2019年5月時点で外国人留学生総数が31万人強に達したことから、数字の上では達成されたといえる。しかし、その出口戦略ともいべき外国人留学生（以下留学生と略す）の「就職」については様々な問題点が指摘されている。例えば、日本人学生と比較して「低い就職率」や入社後の「低い定着率」などである。

そこで、本研究プロジェクトでは、「関西の大学・大学院で学ぶ外国人留学生の就職に関する調査」を実施し、11大学の157人から有効回答を得た（回収率=9.5%）。コロナ禍で授業運営も困難な中、ご協力をいただいた各大学、学部生・大学院生の皆様に厚く御礼申し上げます。次第である。

（1）回答者のプロフィール

1. 回答者=157人
2. 出身国・地域
 - ・ 中国117人(74.5%)が最多で、韓国16人(10.2%)、台湾8人(5.1%)、ベトナム7人(4.5%)と続く。
3. 所属する大学の偏差値
 - ・ 平均値=50.6、中央値=56.3
4. 回答者全体の平均年齢=24.9歳
5. 回答者全体の平均の日本滞在期間=4.3年
6. 日本語能力検定試験（JLPT: Japanese-Language Proficiency Test）
 - ・ N1(最高レベル)取得者が82.2%を占めた。
7. ビジネス日本語能力テスト（BJT: Business Japanese Proficiency Test）
 - ・ 「取得なし」が89.8%と圧倒的に多かった。
8. 留学中の生活費・学費をどこから得ているか？（複数回答可）
 - ・ 「母国（家族）からの仕送り」が82.8%で第1位となった。
9. 大学・大学院を卒業・修了してからどのぐらいの期間、日本に滞在する予定か？
 - ・ 第1位は「わからない」（28.7%）であった。

(2) 主な調査結果

1. 留学先に日本を選んだ理由

- ・ 5点法による回答（5=全くそのとおり、3=どちらとも言えない、1=全く違う。以下同様）の平均値は、「卒業後、日本で働きたいから」が第1位で、「日本語能力を高めたいから」が第2位となった。最下位は「日本の大学はあまり勉強しなくても卒業できると聞いたから」であった。

2. 日本の大学生活で力を入れている(入れてきた)こと

- ・ 5点法による回答の平均値は、第1位が「自分の専門分野の勉強(ゼミ、講義など)」、第2位が「日本語や日本の文化の勉強」、第3位が「アルバイト」であった。最下位は「日本のアニメやマンガの観賞」だった。

3. インターナショナルセンター(国際センター)主催のイベントへの参加(2019年4月以前に日本の大学・大学院に入学した留学生が対象)

- ・ 5点法による回答で、全体の平均値は2.15と低調であった。

4. 日本企業についてのイメージ

- ・ 5点法による回答の平均値は、第1位が「社内の規則が細かく、厳しい」、第2位が「賃金体系が年功序列的である」、第3位が「長期雇用(終身雇用)が基本である」だった。最下位は「外国人社員であっても昇進できる」だった。

5. 日本企業への就職希望

- ・ 5点法で日本企業への就職希望を尋ねたところ、全体の平均値は3.72であった。

6. 日本企業で働きたい理由

- ・ 5点法による回答の平均値は、第1位が「日本語能力を活かせるから」、第2位は「教育・研修制度が整っているから」、第3位は「母国の企業よりも給料や福利厚生が良いから」となった。最下位は、「配偶者(夫、妻)や恋人が日本人だから」であった。

7. 日本企業を選ぶ際に重視する点

- ・ 5点法による回答の平均値は、第1位は「将来性のある企業」、第2位は「給料や福利厚生が良い企業」、第3位は「自分のやりたい仕事(職種)ができる企業」の順であった。最下位は「母国に子会社や支店を持っている企業」だった。

8. 希望部署・職種に配属されない場合の対応

- ・ 3択で聞いたところ、第1位は、「少なくとも2~3年は退社せずそのまま働く」

(78.2%)、第2位が「できるだけ早く退社し、日本で希望職種の就職先を探す」(18.9%)、第3位が「できるだけ早く退社し、日本以外の国で希望職種の就職先を探す」(3.0%)であった。

9. 希望通りに日本企業に就職でき、希望の部署・職種に配属された場合、どのぐらいの期間その企業で働くか

- ・ 第1位は「10年以上」(34.7%)で、第2位は「わからない」(24.8%)であった。最下位は「7～9年ぐらい」(5.9%)だった。

10. どのような時に転職を考えるのか

- ・ 5点法による回答の平均値は、第1位は「自分の実力にあった給料が得られない場合」であった。最下位は「自分の希望しない部署に異動(配置転換)となった場合」だった。

11. 就職活動や自分の能力に関する心配・懸念

- ・ 「就職活動に関する心配・懸念」と「自分の能力に関する心配・懸念」の2つに分けて、5点法で尋ねた。
- ・ 「就職活動に関する心配・懸念」については、第1位が「就職活動が長期に及ぶかもしれないこと」で、第2位が「自分の希望している仕事・職種に配属されないかもしれないこと」となった。最下位は「交通費など就職活動に要する費用」だった。
- ・ 「自分の能力に関する心配・懸念」については、第1位が「就活の際の各種スキル(履歴書やエントリーシートの書き方、面接対策など)に自信がないこと」、第2位が「自己分析が十分にできていないこと」であった。最下位は「大学の成績(GPA)に自信がないこと」(2.21)だった。

12. 新型コロナウイルス問題が留学生の就職活動に与える影響(不安)

- ・ 5点法による回答の平均値は、「日本企業の採用人数が減少すること」が第1位で、「日本企業の海外事業縮小により留学生の採用人数が減少すること」、「日本への外国人観光客が減少することにより留学生の採用人数が減少すること」が続いた。多くの留学生は採用減に不安を抱いていると言える。最下位は「オンライン面接が多くなり、それに上手く対応できるかということ」であった。

13. 就職活動の情報源や相談相手

- ・ 5点法による回答の平均値は、第1位が「日本人向け就職サイト」、第2位が「留学生向け就職サイト」、第3位が「母国からの留学生(卒業生含む)」であった。最下位は「母国の教員や家族」だった。

14. キャリアセンターの就活支援プログラムへの参加状況
 - ・ 大学のキャリアセンターが実施している就活支援プログラムへの参加状況を5点法で尋ねた。提示した3つの項目に対するスコアは全て2点台であることから参加率は決して高くないことが分かった。
15. インターンシップへの参加
 - ・ インターンシップへの参加については、「参加した=55.4%」、「参加しなかった=44.6%」であった。
16. 来年4月入社のために、いつ、どれくらいの企業に、エントリーシートを提出したのか？
 - ・ 3月中に提出した数が「0社」が29.7%、また、「1～5社」が32.7%であった。
17. 内定獲得状況
 - ・ 今回の調査時点（6～7月）の内定獲得状況を「はい」「いいえ」の2択で尋ねた。結果は「はい=44.6%」、「いいえ=55.4%」であった。何社から内定を得たのかについては、「1社」が51.1%、「2社」と「3社以上」がともに24.4%であった。
18. 内定を得たルート（きっかけ）
 - ・ 留学生はどのようなルート（きっかけ）で内定を得たのか、複数回答可で尋ねた。第1位は「日本人も留学生も利用できる求人サイト」（64.4%）で、第2位は「インターンシップ先」（20.0%）、第3位は「自分のネットワーク（留学生など）」（15.6%）であった。
19. 内定を得た企業に就職を決めたか否か
 - ・ 内定を得た企業に就職することを決めたかどうか、「はい」、「いいえ」の2択で尋ねたところ、「はい=91.1%」、「いいえ=8.9%」という回答であった。
20. 「就職する」と決めた企業は何番目の志望の企業か？
 - ・ 「就職する」と決めた志望順位について尋ねた。結果は「第1志望=65.9%」であった。
21. 日本企業への就職が決まらなかった場合の対応
 - ・ 5点法による回答の平均値は、第1位が「希望の日本企業でなくても、とりあえず日本で入社できた企業で働く」で、第2位が「希望の日本企業に就職できるまで就活を継続する」であった。最下位は「母国や第三国の大学院に進学する（修士課程や博士課程）」だった。

22. 日本企業に就職を希望する留学生の大学への要望

- ・ 5点法による回答の平均値は、第1位が「留学生限定の就職プログラム（就職ガイダンス、SPI・エントリーシート・面接・グループディスカッションなどの対策講座、など）」で、第2位は「留学生限定の就職支援施策」となった。最下位は、「交通費などの資金的援助」であった。

23. 日本企業に就職を希望する留学生の企業への要望

- ・ 5点法による回答の平均値は、第1位が「入社後の教育制度について丁寧に説明して欲しい」、第2位が「求人票や求人サイトに『留学生歓迎』『留学生可』と記載して欲しい」であった。最下位は「外国人留学生を日本人学生とは別枠で採用して欲しい」だった。

第1章 はじめに（本研究の背景・目的・研究方法）

はじめに（本研究の背景・目的・研究方法）

（1） 本研究の背景と目的

わが国政府が2008年に掲げた「留学生30万人計画」は、その目途とする2020年よりも1年早く、2019年5月時点で外国人留学生総数が31万人強に達したことから、数字の上では達成されたと言える。しかし、その出口戦略ともいべき外国人留学生（以下留学生と略す）の「就職」については様々な問題点が指摘されている。例えば、日本人学生と比較して「低い就職率」や入社後の「低い定着率」などである。

そこで、本研究プロジェクトでは、日本の各大学で実施されている留学生への就職支援施策、わが国企業における留学生の採用・活用を巡る現状と課題、さらには留学生自身が日本での就職活動に際してどのような問題や悩みに直面しているのかを明らかにすることを目的とし、活動を進めてきた。

我々は、上記課題のために、すでに、①大学への調査、②企業への調査、を終了し、今回は留学生本人への調査を行った。具体的には、関西に所在する大学・大学院に在籍している留学生を対象にアンケート調査を実施し、留学生の大学・大学院の卒業・修了後の進路希望、留学生の就職内定状況、留学生の日本企業への就職活動における課題等について分析を行った。また、昨年からの新型コロナウイルス問題が留学生の就職活動に及ぼす影響も探った。そして、これらの調査結果を踏まえ、留学生の日本での就職活動にまつわる問題点とその解決策を提示したいと考える。

（2） 調査項目

主な調査項目は、下記の6点である。

1. 留学生の進路希望や日本企業への就職希望などについて
2. 新型コロナウイルス問題が留学生の就職活動に与える影響
3. 調査時点（2021年6月～7月）における留学生の就職内定状況
4. 留学生の日本企業への就職活動における課題
5. 日本企業に就職を希望する留学生の大学への要望
6. 日本企業に就職を希望する留学生の企業への要望

（3） 研究方法（調査概要）

1. 調査時期

- ・ 2021年6月～7月

2. 調査対象

関西（2府4県）に所在する135大学(短期大学を除く)の中から、大学の設置形態(国公立か、私立か)や規模、偏差値などのバランスを考慮して11大学を抽出し、それらの大学の学部・大学院を2022年3月に卒業・修了予定の大学4年生と大学院修士(博士前期)課程2年生を調査対象(対象総数は1,655人)とした。なお、上記11大学に対しては、大学名を開示しない旨を確約した。

3. 調査方法

調査の実施については、各大学の留学生担当部署あるいはキャリアセンターにご協力をいただいた。具体的には、事前に対象となる留学生に連絡をしてもらい、その後我々がGoogle Formsで作成したアンケート調査票(表題:「関西の大学・大学院で学ぶ外国人留学生の就職に関する調査」)を対象者に送信し、回答を依頼した。アンケート調査票は日本語で作成し、難しいと思われる漢字などにはふりがなを付すなどの措置を行った。なお、調査依頼に際し、個別の回答内容については、大学名・回答者名を開示することはない旨を明記した。

4. 有効回答数

- ・ 有効回答数：157人(回収率：9.5%)

第2章 関西の留学生へのアンケート調査報告

(1) 回答者のプロフィール

1. 回答者（157名）の内訳

- ・ 国公立大学=72人(45.9%)、私立大学=85人(54.1%)
- ・ 学部4年生=65人(41.4%)、大学院修士2年生=92人(58.6%)
- ・ 文系=111人(70.7%)、理系=46人(29.3%)

表1 回答者の内訳

	学部4年生	大学院修士 2年生	合計	文系	理系	合計
国公立大学	15人(20.8%)	57人(79.2%)	72人(100.0%)	45人(62.5%)	27人(37.5%)	72人(100.0%)
私立大学	50人(58.8%)	35人(41.2%)	85人(100.0%)	66人(77.6%)	19人(22.3%)	85人(100.0%)
全体	65人(41.4%)	92人(58.6%)	157人(100.0%)	111人(70.7%)	46人(29.3%)	157人(100.0%)

2. 出身国・地域

- ・ 中国 117人(74.5%)
- ・ 韓国 16人(10.2%)
- ・ 台湾 8人(5.1%)
- ・ ベトナム 7人(4.5%)
- ・ バングラデシュ、ハンガリー、インドネシア、マレーシア、モンゴル、ナイジェリア、スリランカ、スウェーデン、タイ、各1人

3. 所属する大学の偏差値

- ・ 平均値=50.6、中央値=56.3（河合塾データより算出）¹

¹ 河合塾グループのゴートゥースクールのウェブサイト (<https://www.52school.com/>) を参照した（2021年8月20日アクセス）。学部により偏差値が異なる場合は、最高と最低の平均値を用いた。

4. 回答者全体の平均年齢は 24.9 歳で、属性別では以下の通りである。

- ・ 国公立大学 = 25.1 歳、私立大学 = 24.7 歳
- ・ 学部 4 年生 = 23.9 歳、大学院修士 2 年生 = 25.6 歳
- ・ 文系 = 24.8 歳、理系 = 25.0 歳

5. 回答者全体の平均の日本滞在期間は 4.3 年で、属性別では以下の通りである。

- ・ 国公立大学 = 3.8 年、私立大学 = 4.7 年
- ・ 学部 4 年生 = 4.9 年、大学院修士 2 年生 = 3.9 年
- ・ 文系 = 4.1 年、理系 = 4.6 年

6. 日本語能力検定試験 (JLPT: Japanese-Language Proficiency Test)

- ・ 全体では N1(最高レベル)取得者が 82.2%を占めた(表 2)。属性別にカイ 2 乗検定をしたところ、文系と理系の間に 5%水準の有意差が検出された(文系では N1 取得者が 87.4%に達したのに対し、理系は 69.6%に留まった)。なお、紙幅の関係上、本報告書ではカイ 2 乗検定の結果に関する表は省略する。

表 2 回答者の日本語能力検定試験 (JLPT) 取得状況

	N1	N2	N3	N4	取得なし	合計
国公立	83.5%	7.1%	2.4%	0.0%	7.1%	100.0%
私立	80.6%	8.3%	0.0%	0.0%	11.1%	100.0%
学部	75.4%	9.2%	1.5%	0.0%	13.8%	100.0%
大学院	87.0%	6.5%	1.1%	0.0%	5.4%	100.0%
文系	87.4%	6.3%	1.8%	0.0%	4.5%	100.0%
理系	69.6%	10.9%	0.0%	0.0%	19.6%	100.0%
全体	82.2%	7.6%	1.3%	0.0%	8.9%	100.0%

7. ビジネス日本語能力テスト (BJT : Business Japanese Proficiency Test)

- ・ 全体では「取得なし」が 89.8%と圧倒的に多く、最高レベルの J1+を取得している者は全体の 3.8%にすぎなかった(表 3)。J1+の取得について、属性別に見ると、第 1 位は学部 (6.2%)、最下位は理系 (0.0%) であった。属性別にカイ 2 乗検定をしたところ、有意差は検出されなかった。

表 3 回答者のビジネス日本語能力テスト取得状況

	J1+	J1	J2	取得なし	合計
国公立	4.7%	3.5%	4.7%	87.1%	100.0%
私立	2.8%	1.4%	2.8%	93.1%	100.0%
学部	6.2%	1.5%	6.2%	86.2%	100.0%
大学院	2.2%	3.3%	2.2%	92.4%	100.0%
文系	5.4%	2.7%	4.5%	87.4%	100.0%
理系	0.0%	2.2%	2.2%	95.7%	100.0%
全体	3.8%	2.5%	3.8%	89.8%	100.0%

8. 留学中の生活費・学費をどこから得ているか？ (複数回答可)

- ・ 全体では第 1 位が「母国 (家族) からの仕送り」(82.8%)、第 2 位が「アルバイト」(66.2%) であった(表 4)。最下位は「今までの貯金」(15.9%) となった。なお、属性別に見ると「母国 (家族) からの仕送り」について、国公立の数値が私立を 8.7 ポイント上回った。

表 4 留学中の生活費・学費をどこから得ているか？ (複数回答可)

	奨学金	アルバイト	母国 (家族) からの仕送り	今までの貯金
国公立	36.1%	70.8%	87.5%	13.9%
私立	37.6%	62.4%	78.8%	17.6%
学部	32.3%	67.7%	78.5%	10.8%
大学院	40.2%	65.2%	85.9%	19.6%
文系	36.0%	66.7%	83.8%	13.5%
理系	39.1%	65.2%	80.4%	21.7%
合計	36.9%	66.2%	82.8%	15.9%

9. 大学・大学院を卒業・修了してからどのぐらいの期間、日本に滞在する予定か？

- ・ 全体では「わからない」(28.7%)という回答がトップで、「10年以上」(20.4%)が続いた(表5)。一方、「7～9年ぐらい」(5.1%)が最下位であった。なお属性別にカイ2乗検定をしたが、有意差は検出されなかった。

表5 卒業・修了後の日本滞在予定

	1年以内に母 国などへ	1～3年ぐら い	4～6年ぐら い	7～9年ぐら い	10年以上	わからない	合計
国公立	15.3%	13.9%	15.3%	6.9%	20.8%	27.8%	100.0%
私立	20.0%	15.3%	11.8%	3.5%	20.0%	29.4%	100.0%
学部	16.9%	13.8%	12.3%	4.6%	24.6%	27.7%	100.0%
大学院	18.5%	15.2%	14.1%	5.4%	17.4%	29.3%	100.0%
文系	18.9%	13.5%	10.8%	4.5%	19.8%	32.4%	100.0%
理系	15.2%	17.4%	19.6%	6.5%	21.7%	19.6%	100.0%
全体	17.8%	14.6%	13.4%	5.1%	20.4%	28.7%	100.0%

(2) 主な調査結果

1. 留学先に日本を選んだ理由

留学先に日本を選んだ理由について、5点法（5＝全くそのとおり、4＝どちらかと言えばそのとおり、3＝どちらとも言えない、2＝どちらかと言えば違う、1＝全く違う）で尋ねた。

全体では「卒業後、日本で働きたいから」(3.41)が第1位(表6)、「日本語能力を高めたいから」(3.28)が第2位となった。最下位は「日本の大学はあまり勉強しなくても卒業できると聞いたから」(1.69)であった。また、属性別では「日本語能力を高めたいから」に関して、文系と理系の間で5%水準の有意差が検出された（文系>理系）。すなわち、文系の学生の方が日本語能力を高めることを重視して留学している様子が窺える。また、「欧米の大学へ留学を希望していたが、留学できなかったから」については、学部と大学院の間で5%水準の有意差が検出された（学部>大学院）。

表 6 留学先に日本を選んだ理由

	全体	国公立	私立	t 値	学部	大学院	t 値	文系	理系	t 値
日本語能力を高めたいから	3.28 (2位)	3.33	3.24	0.413	3.14	3.38	-1.009	3.46	2.85	2.517*
日本の優れた経営や技術について勉強したいから	3.13 (3位)	3.21	3.07	0.611	2.97	3.25	-1.235	3.06	3.30	-0.979
日本の文化や歴史について勉強したいから	3.00	2.93	3.06	-0.590	3.14	2.90	1.078	3.11	2.74	1.561
日本のマンガやアニメなどに興味があるから	2.98	2.93	3.02	-0.368	3.00	2.97	0.127	3.00	2.93	0.235
欧米の大学へ留学を希望していたが、留学できなかったから	2.20	2.18	2.22	-0.162	2.52	1.98	2.020*	2.23	2.15	0.251

日本ではアルバイトをしながら大学に通えるから	2.48	2.26	2.67	-1.683	2.65	2.37	1.126	2.58	2.26	1.272
日本の大学はあまり勉強しなくても卒業できると聞いたから	1.69	1.61	1.76	-0.718	1.78	1.63	0.713	1.60	1.91	-1.327
卒業後、日本で働きたいから	3.41 (1位)	3.32	3.48	-0.700	3.40	3.41	-0.055	3.45	3.30	0.573
卒業後、母国に進出している日系企業（日本企業の子会社）で働きたいから	2.94	3.08	2.82	1.059	2.82	3.03	-0.874	2.87	3.11	-0.873
同国籍の親族や知人・友人が日本にいるから	2.17	2.15	2.82	-0.097	2.11	2.21	-0.402	2.07	2.39	-1.129

(注)5点法による回答(5=全くそのとおり、4=どちらかと言えばそのとおり、3=どちらとも言えない、2=どちらかと言えば違う、1=全く違う)の平均値。

*: $p < 0.05$

2. 日本の大学生生活で力を入れている(入れてきた)こと

日本の大学生生活で力を入れている(入れてきた)ことについて、上記同様の5点法で質問した。全体では「自分の専門分野の勉強(ゼミ、講義など)」(3.87)が第1位となった(表7)。第2位は「日本語や日本の文化の勉強」(3.25)、第3位は「アルバイト」(3.03)で、第4位の「日本語以外の外国語(英語など)の勉強」(3.01)までが3点台であった。最下位は「日本のアニメやマンガの観賞」(2.56)だった。なお、属性別の有意差は検出されなかった。

表7 日本の大学生生活で力を入れている(入れてきた)こと

	全体	国公立	私立	t 値	学部	大学院	t 値	文系	理系	t 値
自分の専門分野の勉強(ゼミ、講義など)	3.87 (1位)	3.72	3.99	1.146	3.74	3.96	-0.927	3.97	3.61	1.375

日本語や日本の文化の勉強	3.25 (2位)	3.01	3.46	1.943	3.42	3.14	1.168	3.35	3.02	1.300
日本語以外の外国語(英語など)の勉強	3.01	3.06	2.96	-0.402	3.03	2.99	0.182	2.90	3.26	-1.464
日本語以外の資格(ITや会計など)の取得	2.99	2.75	3.20	1.717	3.06	2.95	0.433	2.96	3.07	-0.350
クラブ・サークル活動	2.58	2.65	2.52	-0.498	2.69	2.50	0.701	2.52	2.72	-0.656
日本のアニメやマンガの観賞	2.56	2.64	2.49	-0.588	2.63	2.51	0.481	2.57	2.54	0.089
アルバイト	3.03 (3位)	2.83	3.19	1.481	3.14	2.95	0.791	3.14	2.76	1.426

(注)5点法による回答(5=全くそのとおり、4=どちらかと言えばそのとおり、3=どちらとも言えない、2=どちらかと言えば違う、1=全く違う)の平均値。

3. 2019年4月以前に日本の大学・大学院に入学した留学生のインターナショナルセンター(国際センター)主催のイベントへの参加について

これまで同様に5点法で質問した。全体の平均値が2.15であったことから、インターナショナルセンター(国際センター)主催のイベントへの参加は低調であると言えよう(表8)。属性別の有意差は検出されなかった。

表8 インターナショナルセンター(国際センター)主催のイベントへの参加

	全体	国公立	私立	t 値	学部	大学院	t 値	文系	理系	t 値
インターナショナルセンター主催イベントへの参加	2.15	2.20	2.12	0.377	2.15	2.15	-0.006	2.11	2.28	-0.720

(注)5点法による回答(5=全くそのとおり、4=どちらかと言えばそのとおり、3=どちらとも言えない、2=どちらかと言えば違う、1=全く違う)の平均値。

4. 日本企業についてのイメージ

次に、留学生が日本企業にどのようなイメージを持っているのか、これまでと同じ5点法で尋ねた。全体では「社内の規則が細かく、厳しい」(4.30)が第1位となった(表9)。そして「賃金体系が年功序列的である」(4.13)、「長期雇用(終身雇用)が基本である」(4.09)が続いた。一方、「外国人社員であっても昇進できる」(2.91)が最下位であった。属性別では「希望する職種につくことができる」について、文系と理系の間で1%水準の有意差が検出された(理系>文系)。これは、理系の場合、文系よりも専門性が明確で、研究室ルートによる就職などがあるからであろう。また、「長時間労働の企業が多い」に関しては、国公立と私立の間で5%水準の有意差(私立>国公立)が、また学部と大学院の間でも5%水準の有意差(学部>大学院)が各々認められた。

表9 日本企業についてのイメージ

	全体	国公立	私立	t 値	学部	大学院	t 値	文系	理系	t 値
長時間労働の企業が多い	3.87	3.68	4.04	-2.064*	4.09	3.72	2.159*	3.97	3.63	1.815
長期雇用(終身雇用)が基本である	4.09 (3位)	4.03	4.14	-0.739	4.18	4.02	1.051	4.09	4.09	0.019
賃金体系が年功序列的である	4.13 (2位)	4.10	4.15	-0.407	4.28	4.02	1.861	4.18	4.00	1.207
賃金体系が能力主義・成果主義である	2.92	2.92	2.93	-0.074	3.00	2.87	0.755	2.90	2.98	-0.413
社内の規則が細かく、厳しい	4.30 (1位)	4.28	4.32	-0.309	4.34	4.27	0.511	4.38	4.11	1.929
外国人社員であっても昇進できる	2.91	2.92	2.91	0.063	3.00	2.85	0.887	2.86	3.02	-0.844
社員が専門性を高めることができる	3.38	3.42	3.34	0.439	3.42	3.35	0.388	3.31	3.54	-1.266
希望する職種につくことができる	3.08	3.13	3.05	0.433	2.98	3.15	-0.922	2.92	3.48	-2.914**

(注)5点法による回答(5=全くそのとおり、4=どちらかと言えばそのとおり、3=どちらとも言えない、2=どちらかと言えば違う、1=全く違う)の平均値。

**：p<0.01，*：p<0.05

5. 日本企業への就職希望

次いで、5点法で日本企業へ就職を希望しているか否かを尋ねた(数字が多いほど希望が強いことを意味する)。全体のスコアは3.72を示した(表10)。属性間で比較すると、大学院と文系が同スコア(3.77)で並んでトップとなり、最下位は理系(3.59)であった。なお、属性別の有意差は検出されなかった。

表10 日本企業への就職希望

	全体	国公立	私立	t 値	学部	大学院	t 値	文系	理系	t 値
日本企業に就職したいか?	3.72	3.72	3.72	0.022	3.65	3.77	-0.588	3.77	3.59	0.761

(注)5点法による回答(5=全くそのとおり、4=どちらかと言えばそのとおり、3=どちらとも言えない、2=どちらかと言えば違う、1=全く違う)の平均値。

6. 日本企業で働きたい理由

では、なぜ留学生は日本企業で働くことを希望しているのか、同じく5点法で尋ねた。全体では「日本語能力を活かせるから」(4.50)が第1位であった(表11)。第2位は「教育・研修制度が整っているから」(4.20)、第3位は「母国の企業よりも給料や福利厚生が良いから」(4.07)となった。最下位は、「配偶者(夫、妻)や恋人が日本人だから」(1.88)だった。属性別では「将来の転職などキャリアアップに役立つから」について、文系と理系の間に5%水準の有意差が検出された(理系>文系)。理系の学生の方が文系の学生よりも将来の転職を意識している様子が窺えよう。

表11 日本企業で働きたい理由

	全体	国公立	私立	t 値	学部	大学院	t 値	文系	理系	t 値
雇用が安定しているから(正社員は解雇されることが少ないから)	3.92	3.85	3.98	0.647	3.85	3.98	-0.647	3.97	3.79	0.834
母国の企業よりも給料や福利厚生が良いから	4.07 (3位)	4.11	4.04	-0.339	4.11	4.04	0.339	4.08	4.04	0.204

高度な知識やスキルを身につけることができるから	3.83	3.64	4.00	1.615	3.64	4.00	-1.615	3.75	4.04	-1.291
教育・研修制度が整っているから	4.20 (2位)	4.21	4.19	-0.152	4.21	4.19	0.152	4.22	4.14	0.377
日本語能力を活かせるから	4.50 (1位)	4.51	4.50	-0.081	4.51	4.50	0.081	4.51	4.50	0.047
将来の転職などキャリアアップに役立つから	3.69	3.47	4.50	1.731	3.47	3.89	-1.731	3.55	4.07	-2.390*
配偶者(夫、妻)や恋人が日本人だから	1.88	1.96	1.81	-0.555	1.96	1.81	0.555	1.86	1.93	-0.229

(注)5点法による回答(5=全くそのとおり、4=どちらかと言えばそのとおり、3=どちらとも言えない、2=どちらかと言えば違う、1=全く違う)の平均値。

*:p<0.05

7. 日本企業を選ぶ際に重視する点

留学生が就職希望先の日本企業を選ぶ際にどのような点を重視しているのか、5点法で尋ねた。全体の第1位は「将来性のある企業」(4.59)であった(表12)。第2位は「給料や福利厚生が良い企業」(4.49)、第3位は「自分のやりたい仕事(職種)ができる企業」(4.40)となった。そして、「母国に子会社や支店を持っている企業」(3.43)が最下位だった。属性別では、有意差は検出されなかった。

表 12 日本企業を選ぶ際に重視する点

	全体	国公立	私立	t 値	学部	大学院	t 値	文系	理系	t 値
大企業	4.00	4.06	3.94	-0.579	3.93	4.05	-0.591	4.00	4.00	0.000
経営が安定している企業	4.30	4.26	4.33	0.507	4.30	4.30	0.031	4.36	4.14	1.252
将来性のある企業	4.59 (1位)	4.55	4.63	0.587	4.63	4.57	0.385	4.59	4.61	-0.125

給料や福利厚生が良い企業	4.49 (2位)	4.55	4.43	-0.970	4.38	4.56	-1.338	4.44	4.61	-1.131
自分のやりたい仕事(職種)ができる企業	4.40 (3位)	4.43	4.37	-0.328	4.25	4.49	-1.386	4.40	4.39	0.023
教育・研修制度が充実している企業	4.22	4.26	4.19	-0.421	4.15	4.26	-0.662	4.22	4.21	0.026
専門的な知識やスキルが身につく企業	4.15	4.11	4.19	0.468	3.95	4.28	-1.947	4.08	4.32	-1.283
外国人社員が活躍している企業	4.32	4.23	4.39	0.827	4.23	4.38	-0.796	4.29	4.39	-0.503
母国に子会社や支店を持っている企業	3.43	3.19	3.63	1.603	3.50	3.38	0.436	3.32	3.71	-1.305
東京や大阪など大都市にある企業	3.79	4.00	3.61	-1.604	3.60	3.92	-1.261	3.82	3.71	0.388

(注)5点法による回答(5=全くそのとおり、4=どちらかと言えばそのとおり、3=どちらとも言えない、2=どちらかと言えば違う、1=全く違う)の平均値。

8. 希望部署・職種に配属されない場合の対応

もし、日本企業に就職できても、希望の部署・職種に配属されない場合、どのような対応をとるかについて尋ねた。第1位が「少なくとも2～3年は退社せずそのまま働く」(78.2%)であった(表13)。第2位が「できるだけ早く退社し、日本で希望職種の就職先を探す」(18.9%)、第3位が「できるだけ早く退社し、日本以外の国で希望職種の就職先を探す」(3.0%)となった。なお、カイ2乗検定をしたところ、有意差は検出されなかった。

表 13 希望部署・職種に配属されない場合の対応

	できるだけ早く退社し、日本で希望職種の就職先を探す	できるだけ早く退社し、日本以外の国で希望職種の就職先を探す	少なくとも2～3年は退社せずそのまま働く	合計
国公立	19.1%	4.3%	76.6%	100.0%
私立	18.5%	1.9%	79.6%	100.0%
学部	20.0%	0.0%	80.0%	100.0%
大学院	18.0%	4.9%	77.0%	100.0%
文系	19.2%	1.4%	79.5%	100.0%
理系	17.9%	7.1%	75.0%	100.0%
全体	18.9%	3.0%	78.2%	100.0%

9. 希望通りに日本企業に就職でき、希望の部署・職種に配属された場合、どのぐらいの期間その企業で働くか

全体では「10年以上」(34.7%)が第1位で、「わからない」(24.8%)が第2位と続いた(表14)。最下位は「7～9年ぐらい」(5.9%)であった。なお、各属性についてカイ2乗検定を行ったが、有意差は検出されなかった。

表 14 希望通りの就職ができた場合、どのぐらいその企業で働くか

	1～3年ぐらい	4～6年ぐらい	7～9年ぐらい	10年以上	わからない	合計
国公立	8.5%	27.7%	8.5%	31.9%	23.4%	100.0%
私立	14.8%	18.5%	3.7%	37.0%	25.9%	100.0%
学部	15.0%	15.0%	5.0%	35.0%	30.0%	100.0%
大学院	9.8%	27.9%	6.6%	34.4%	21.3%	100.0%
文系	12.3%	16.4%	5.5%	35.6%	30.1%	100.0%
理系	10.7%	39.3%	7.1%	32.1%	10.7%	100.0%
全体	11.9%	22.8%	5.9%	34.7%	24.8%	100.0%

10. どのような時に転職を考えるのか

では留学生はどのような場合に転職すると考えているのか、5点法で尋ねた。全体では「自分の実力にあった給料が得られない場合」(4.21)が第1位で、「より魅力的な職務(仕事)を担当できそうな場合」(4.12)が続いた(表15)。最下位は「自分の希望しない部署に異動(配置転換)となった場合」(3.76)であった。属性別では、国公立の学生と私立の学生との間に「自分の実力にあった給料が得られない場合」に5%水準の有意差が認められた(国公立>私立)。国公立の学生の方が自分の実力に見合うだけの給料をより強く求めていると考えられる。

表15 どのような時に転職を考えるのか

	全体	国公立	私立	t 値	学部	大学院	t 値	文系	理系	t 値
より良い待遇(給料など)で他社から誘いがあった場合	3.89	4.04	3.76	1.415	3.78	3.97	-0.918	3.89	3.89	-0.011
より魅力的な職務(仕事)を担当できそうな場合	4.12 (2位)	4.28	3.98	1.559	4.08	4.15	-0.361	4.11	4.14	-0.152
現在の企業では知識やスキルを向上できないと感じた場合	3.90 (3位)	3.87	3.93	-0.254	3.85	3.93	-0.392	3.96	3.75	0.891
自分の希望しない部署に異動(配置転換)となった場合	3.76	3.91	3.63	1.331	3.60	3.87	-1.228	3.79	3.68	0.482
自分の実力にあった給料が得られない場合	4.21 (1位)	4.40	4.04	2.250*	4.13	4.26	-0.780	4.26	4.07	0.983

(注)5点法による回答(5=全くそのとおり、4=どちらかと言えばそのとおり、3=どちらとも言えない、2=どちらかと言えば違う、1=全く違う)の平均値。

*:p<0.05

11. 就職活動や自分の能力に関する心配・懸念

ここでは「就職活動に関する心配・懸念」と「自分の能力に関する心配・懸念」の2つに

分けて、5点法で尋ねた。

まず「就職活動に関する心配・懸念」については、全体では「就職活動が長期に及ぶかもしれないこと」(4.03)が第1位であった(表16)。次いで、「自分の希望している仕事・職種に配属されないかもしれないこと」(3.79)が第2位となった。最下位は「交通費など就職活動に要する費用」(2.72)だった。属性別の比較では「就職活動の具体的なスケジュール、選考のプロセス・仕組みが分からないこと」に国公立と私立の間に5%水準の有意差が認められた(私立>国公立)。私立大学の学生の方が、就職活動の具体的なスケジュール、選考のプロセス・仕組みについて不安感を持っていると言えよう。

続いて「自分の能力に関する心配・懸念」に関しては、全体では「就活の際の各種スキル(履歴書やエントリーシートの書き方、面接対策など)に自信がないこと」(3.49)が第1位であった(表16)。第2位が「自己分析が十分にできていないこと」(3.44)となった。最下位は「大学の成績(GPA)に自信がないこと」(2.21)であった。また、「日本語能力に自信がないこと」は、6項目中5番目(2.77)だった。属性別の比較では「英語能力に自信がないこと」に国公立と私立の間に5%水準の有意差が認められた(国公立>私立)。私立大学の学生の方が英語能力に自信がないことが窺える。

表 16 就職活動や自分の能力に関する心配・懸念

	全体	国公立	私立	t 値	学部	大学院	t 値	文系	理系	t 値
【就職活動に関する心配・懸念】										
就職活動の具体的なスケジュール、選考のプロセス・仕組みが分からないこと	3.28	2.98	3.54	-2.062*	3.38	3.21	0.575	3.32	3.18	0.443
自分が希望する企業、職種をどのように探せばよいか分からないこと	3.36 (3位)	3.28	3.43	-0.531	3.30	3.39	-0.326	3.40	3.25	0.470
就職活動が長期に及ぶかもしれないこと	4.03 (1位)	4.02	4.04	-0.078	3.90	4.11	-1.051	4.07	3.93	0.625
自分の希望している仕事・職種に配属されないかもしれないこと	3.79 (2位)	3.79	3.80	-0.038	3.70	3.85	-0.635	3.77	3.86	-0.342
交通費など就職活動に要する費用	2.72	2.45	2.96	-1.841	2.85	2.64	0.726	2.73	2.71	0.037

【自分の能力に関する心配・懸念】										
自己分析が十分にできていないこと	3.44 (2位)	3.21	3.63	-1.592	3.18	3.61	-1.617	3.44	3.43	0.033
大学の成績(GPA)に自信がないこと	2.21	2.17	2.24	-0.266	2.50	2.02	1.819	2.05	2.61	-1.905
日本語能力に自信がないこと	2.77	2.77	2.78	-0.042	2.55	2.92	-1.284	2.66	3.07	-1.403
英語能力に自信がないこと	2.97	2.66	3.24	-2.146*	3.15	2.85	1.059	2.97	2.96	0.027
専門的な知識やスキルに自信がないこと	3.14 (3位)	3.23	3.06	0.705	3.10	3.16	-0.247	3.11	3.21	-0.371
就活の際の各種スキル(履歴書やエントリーシートの書き方、面接対策など)に自信がないこと	3.49 (1位)	3.49	3.48	0.030	3.23	3.66	-1.603	3.58	3.25	1.101

(注)5点法による回答(5=全くそのとおり、4=どちらかと言えばそのとおり、3=どちらとも言えない、2=どちらかと言えば違う、1=全く違う)の平均値。

*: $p < 0.05$

12. 新型コロナウイルス問題が留学生の就職活動に与える影響(不安)

新型コロナウイルス問題が就職活動にどのような影響(不安)を与えているのか、5点法で尋ねたところ、全体では「日本企業の採用人数が減少すること」(4.19)、「日本企業の海外事業縮小により留学生の採用人数が減少すること」(4.02)が第1位、第2位となった(表17)。第3位は「日本への外国人観光客が減少することにより留学生の採用人数が減少すること」(3.75)であった。留学生の不安は、採用減に関するものが第1位から第3位までを占めた。一方、「オンライン面接が多くなり、それに上手く対応できるかということ」(2.90)が最下位となった。属性別では「日本への外国人観光客が減少することにより留学生の採用人数が減少すること」に5%水準の有意差が検出された(文系>理系)。一般的に「観光業や宿泊業・飲食業など非製造業がインバウンドビジネスの牽引役」(アジア太平洋研究所、2021)とされ、観光業関連への就職は、理系よりも文系の方が主流と考えられるため、文系の学生の方がその懸念が強いように思われる。

表 17 新型コロナウイルス問題が留学生の就職活動に与える影響（不安）

	全体	国公立	私立	t 値	学部	大学院	t 値	文系	理系	t 値
日本企業の採用人数が減少すること	4.19 (1位)	4.15	4.22	0.353	4.20	4.18	0.093	4.26	4.00	1.131
日本への外国人観光客が減少することにより留学生の採用人数が減少すること	3.75 (3位)	3.74	3.76	0.058	3.75	3.75	-0.016	3.95	3.25	2.499*
日本企業の海外事業縮小により留学生の採用人数が減少すること	4.02 (2位)	3.96	4.07	0.532	3.98	4.05	-0.331	4.08	3.86	0.924
内定をもらっても、新型コロナウイルス問題により内定の取り消しがあること	3.29	3.15	3.41	0.964	3.23	3.33	-0.375	3.36	3.11	0.832
オンライン面接が多くなり、それに上手く対応できるかどうかということ	2.90	2.74	3.04	1.055	3.03	2.82	0.725	2.93	2.82	0.355
大学の就活プログラムがオンライン開催となり、就活に向けた対策が十分にできないこと	3.08	2.83	3.30	1.840	3.10	3.07	0.131	3.10	3.04	0.210

(注)5点法による回答(5=全くそのとおり、4=どちらかと言えばそのとおり、3=どちらとも言えない、2=どちらかと言えば違う、1=全く違う)の平均値。

*: $p < 0.05$

13. 就職活動の情報源や相談相手

留学生が就職活動の情報源や相談相手として何を重視しているかを尋ねた。全体の第1位は「日本人向け就職サイト」(3.95)であった(表 18)。次いで、「留学生向け就職サイト」(3.74)、「母国からの留学生(卒業生含む)」(3.63)の順となった。最下位は、「母国の教員

や家族」(2.30) だった。属性別の分析では、国公立と私立の間に「留学生向け就職サイト」が 5%水準の有意差、「大学のキャリアセンター」については 1%水準の有意差が検出された (いずれも私立>国公立)。

表 18 就職活動時の情報源や相談相手

	全体	国公立	私立	t 値	学部	大学院	t 値	文系	理系	t 値
日本人の学生 (卒業生を含む)	3.51	3.62	3.43	0.748	3.55	3.49	0.223	3.47	3.64	-0.622
母国からの留学生 (卒業生含む)	3.63 (3位)	3.62	3.65	-0.121	3.40	3.79	-1.497	3.56	3.82	-0.913
母国以外からの留学生 (卒業生含む)	2.61	2.38	2.81	-1.611	2.75	2.52	0.807	2.63	2.57	0.192
留学生向け就職サイト	3.74 (2位)	3.38	4.06	-2.558*	3.80	3.70	0.344	3.77	3.68	0.293
日本人向け就職サイト	3.95 (1位)	4.02	3.89	0.578	3.75	4.08	-1.434	3.99	3.86	0.506
留学生のための就活コンサルタント会社 (留学生の就職活動を支援する民間企業)	3.33	3.11	3.52	-1.405	3.20	3.41	-0.696	3.23	3.57	-1.021
大学の教員 (ゼミ、研究室など)	3.09	2.87	3.28	-1.402	3.33	2.93	1.323	2.99	3.36	-1.147
大学のインターナショナルセンター (国際センター)	2.83	2.72	2.93	-0.676	2.93	2.77	0.505	2.81	2.89	-0.253
大学のキャリアセンター	3.61	3.23	3.94	-2.740**	3.65	3.59	0.218	3.53	3.82	-0.963
母国の教員や家族	2.30	2.28	2.31	-0.132	2.23	2.34	-0.404	2.23	2.46	-0.718

(注)5点法による回答(5=全くそのとおり、4=どちらかと言えばそのとおり、3=どちらとも言えない、2=どちらかと言えば違う、1=全く違う)の平均値。

** : p<0.01, * : p<0.05

14. キャリアセンターの就活支援プログラムへの参加状況

大学のキャリアセンターは、様々な就活支援プログラムを実施している。ここでは各種プログラムを3つに類型化し、各々の参加状況を5点法で尋ねた(数値が大きいほど積極的に「参加」していることを意味する)。全体の回答の平均値は「就職ガイダンス、業界研究セミナー、OB/OG(卒業生)による就活セミナー」(2.52)、「学内(合同)企業説明会」(2.46)、「履歴書・エントリーシート対策講座、SPI対策講座、面接・グループディスカッション対策講座」(2.24)の順となった(表19)。スコアは全て2点台であることから、参加率は決して高くはないことが分かる。属性別では「就職ガイダンス、業界研究セミナー、OB/OG(卒業生)による就活セミナー」に0.1%水準の有意差(私立>国公立)が検出された。また、「学内(合同)企業説明会」、「履歴書・エントリーシート対策講座、SPI対策講座、面接・グループディスカッション対策講座」については、国公立と私立の間に5%水準の有意差が認められた(ともに私立>国公立)。これらのことからキャリアセンターのプログラムについては、私立の学生の方が国公立の学生よりも参加していることが分かる。

表 19 キャリアセンターの就活支援プログラムへの参加状況

	全体	国公立	私立	t 値	学部	大学院	t 値	文系	理系	t 値
就職ガイダンス、業界研究セミナー、OB/OG(卒業生)による就活セミナー	2.52 (1位)	2.13	2.87	-3.920***	2.60	2.48	0.601	2.56	2.43	0.587
履歴書・エントリーシート対策講座、SPI対策講座、面接・グループディスカッション対策講座	2.24 (3位)	1.98	2.46	-2.341*	2.30	2.20	0.477	2.34	1.96	1.618
学内(合同)企業説明会	2.46 (2位)	2.19	2.69	-2.404*	2.58	2.38	0.923	2.37	2.68	-1.323

(注)5点法による回答(5=全くそのとおり、4=どちらかと言えばそのとおり、3=どちらとも言えない、2=どちらかと言えば違う、1=全く違う)の平均値。

***: $p < 0.001$, *: $p < 0.05$

15. インターンシップへの参加

インターンシップへの参加については、全体で「参加した=55.4%」、「参加しなかった=44.6%」となった（表 20）。属性別では、カイ 2 乗検定の結果、国公立と私立の間に 1%水準の有意差があることが確認できた（インターンシップへの参加は、国公立が 70.2%に達したのに対し、私立は 42.6%に留まった）。

参考データであるが、ディスコ キャリタスリサーチ（2021a）の調査によるインターンシップへの参加率は、日本人学生=87.4%、留学生=41.9%である。今回我々が調査した留学生のインターンシップへの参加率も同様に低いことが窺える。

表 20 インターンシップへの参加

	参加した	参加しなかった	合計
国公立	70.2%	29.8%	100.0%
私立	42.6%	57.4%	100.0%
学部	55.0%	45.0%	100.0%
大学院	55.7%	44.3%	100.0%
文系	57.5%	42.5%	100.0%
理系	50.0%	50.0%	100.0%
全体	55.4%	44.6%	100.0%

16. 来年 4 月入社のために、いつ、どれくらいの企業に、エントリーシートを提出したのか？

本研究では、留学生がどの月に、どれだけの数のエントリーシートを企業に提出したのかを尋ねたところ、「3月中」に提出した数が「0社」という留学生が 29.7%となった（表 21）。また、3月中にエントリーシートを提出した企業数で第 1 位は「1～5社」（32.7%）であった。属性別の分析については、カイ 2 乗検定を行ったところ、「4月中」提出について 5%水準（文系>理系）の有意差が検出された。

参考データであるが、ディスコ キャリタスリサーチ（2021a）の「学生モニター調査」によれば、2022 年 3 月卒業予定の日本人学生の場合、3月から5月までの一人当たりのエントリーシート提出の平均は 27.1 社であり、そのうちの 3 月提出分が 23.3 社で、上記期間中の提出数の 86.0%を占めるという。一方、今回の留学生調査の結果では、3月中の提出数が「0～5社」である回答者が全体の 62.4%に達していることから、日本人学生に比べて留学生の「出足」が遅いことが窺える。

表 21 月別のエントリーシート提出数について

	0社	1～5社	6～10社	11～15社	16社以上	合計
3月中	29.7%	32.7%	16.8%	7.9%	12.9%	100.0%
4月中	32.7%	34.7%	17.8%	9.9%	5.0%	100.0%
5月中	39.6%	36.6%	14.9%	5.9%	3.0%	100.0%
6月以降	49.5%	22.8%	12.9%	6.9%	7.9%	100.0%

(注) 月ごとに何社エントリーシートを提出したのかを分析した。

17. 内定獲得状況

今回、尋ねた調査時点（6～7月）における内定獲得状況を「はい」「いいえ」の2択で尋ねたところ、全体では「はい=44.6%」、「いいえ=55.4%」という回答を得た（表 22）。属性別では、カイ 2 乗検定の結果、国公立と私立の間に 1%水準の有意差（国公立=61.7%、私立=29.6%）、学部と大学院の間に 5%水準の有意差（学部=32.5%、大学院=52.5%）が認められた。

また、何社から内定を得たのかについては、「1社」が 23 人(51.1%)、「2社」と「3社以上」がともに 11 人(24.4%)であった（表 23）。なお、属性別にカイ 2 乗検定を行ったが、有意差は検出されなかった。

表 22 内定獲得状況

	内定を得た	内定を得ていない	合計
国公立	61.7%	38.3%	100.0%
私立	29.6%	70.4%	100.0%
学部	32.5%	67.5%	100.0%
大学院	52.5%	47.5%	100.0%
文系	41.1%	58.9%	100.0%
理系	53.6%	46.4%	100.0%
全体	44.6%	55.4%	100.0%

表 23 内定を得た企業数

	1社	2社	3社以上	合計
国公立	55.2%	20.7%	24.1%	100.0%
私立	43.8%	31.3%	25.0%	100.0%
学部	38.5%	30.8%	30.8%	100.0%
大学院	56.3%	21.9%	21.9%	100.0%
文系	53.3%	20.0%	26.7%	100.0%
理系	46.7%	33.3%	20.0%	100.0%
全体	51.1%	24.4%	24.4%	100.0%

18. 内定を得たルート（きっかけ）

では留学生はどのようなルート（きっかけ）で内定を得たのか、複数回答可で尋ねた。第1位は「日本人も留学生も利用できる求人サイト」（64.4%）であった（表 24）。第2位は「インターンシップ先」（20.0%）、第3位は「自分のネットワーク（留学生など）」（15.6%）となった。「大学のキャリアセンターの紹介」と「大学のインターナショナルセンター（国際センター）の紹介」を選んだ者はいなかった。属性別では、「日本人も留学生も利用できる求人サイト」で国公立が私立を22.4ポイント、「自分のネットワーク（同じ国の留学生など）」で私立が国公立を24.4ポイント上回った。

表 24 内定を得たルート（きっかけ）

	合計	国公立	私立	学部	大学院	文系	理系
大学のキャリアセンターの紹介	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
大学のキャリアセンターのプログラム（合同企業説明会など）	8.9%	6.9%	12.5%	0.0%	12.5%	6.7%	13.3%
大学のインターナショナルセンター（国際センター）の紹介	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
日本人も留学生も利用できる求人サイト	64.4% (1位)	72.4%	50.0%	53.8%	68.8%	66.7%	60.0%
留学生限定の求人サイト	6.7%	6.9%	6.3%	15.4%	3.1%	6.7%	6.7%
民間の人材会社（エージェント、コンサルタント）からの紹介	2.2%	3.4%	0.0%	7.7%	0.0%	3.3%	0.0%

大学教員や研究室の紹介	6.7%	6.9%	6.3%	0.0%	9.4%	3.3%	13.3%
外国人雇用サービスセンター（ハローワーク）の紹介	2.2%	0.0%	6.3%	7.7%	0.0%	3.3%	0.0%
自分のネットワーク（同じ国の留学生など）	15.6% (3位)	6.9%	31.3%	15.4%	15.6%	13.3%	20.0%
インターンシップ先	20.0% (2位)	20.7%	18.8%	23.1%	18.8%	20.0%	20.0%
アルバイト先	4.4%	6.9%	0.0%	0.0%	6.3%	6.7%	0.0%

(注) 複数回答可

19. 内定を得た企業に就職を決めたか否か

内定を得た企業に就職することを決めたかどうか「はい」、「いいえ」の2択で尋ねた。全体の結果は「はい=91.1%」、「いいえ=8.9%」であった（表25）。また、各属性別にカイ2乗検定をしたが、有意差は検出されなかった。

表 25 内定を得た企業に就職を決めたか否か

	全体	国公立	私立	学部	大学院	文系	理系
内定先に就職する	91.1%	87.5%	93.1%	92.3%	90.6%	90.0%	93.3%
内定先に就職しない	8.9%	12.5%	6.9%	7.7%	9.4%	10.0%	6.7%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

20. 「就職する」と決めた企業は何番目の志望の企業か

では、「就職する」と決めた企業の志望順位はどうであったのか。「第1志望」「第2志望」「第3志望以下」の中から一つを選択してもらった。全体では、「第1志望」との回答が65.9%となった（表26）。以下、「第2志望」が19.5%、「第3志望以下」が14.6%であった。なお、カイ2乗検定の結果、属性別の有意差は検出されなかった。

表 26 「就職する」と決めた企業は何番目の志望の企業か

	第1志望	第2志望	第3志望以下	合計
国公立	59.3%	18.5%	22.2%	100.0%
私立	78.6%	21.4%	0.0%	100.0%
学部	75.0%	25.0%	0.0%	100.0%
大学院	62.1%	17.2%	20.7%	100.0%
文系	66.7%	22.2%	11.1%	100.0%
理系	64.3%	14.3%	21.4%	100.0%
全体	65.9%	19.5%	14.6%	100.0%

21. 日本企業への就職が決まらなかった場合の対応

ここで、もし日本企業に就職が決まらなかったらどうするのかを、5点法で尋ねた。全体では「希望の日本企業でなくても、とりあえず日本で入社できた企業で働く」(3.35)が第1位で、「希望の日本企業に就職できるまで就活を継続する」(3.32)が続いた(表27)。また、「母国や第三国の大学院に進学する(修士課程や博士課程)」(1.88)が最下位であった。属性別では「母国や第三国での就職先を探す」について、学部と大学院の間に5%水準の有意差(大学院>学部)が認められた。学部の学生は、大学院に進学するという選択肢があるが、大学院修士2年生の場合は博士課程に進むよりも母国や第3国での就職先を探すという意向が強いと考えられる。

表 27 日本企業に就職できなかった時の対応

	全体	国公立	私立	t 値	学部	大学院	t 値	文系	理系	t 値
日本で大学院に進学する(修士課程や博士課程)	2.52	2.15	2.70	-1.270	2.71	2.34	0.900	2.37	3.00	-1.308
希望の日本企業に就職できるまで就活を継続する	3.32 (2位)	3.10	3.43	-0.856	3.14	3.47	-0.909	3.30	3.36	-0.124

希望の日本企業でなくても、とりあえず日本で入社できた企業で働く	3.35 (1位)	3.30	3.38	-0.207	3.32	3.38	-0.156	3.39	3.21	0.532
母国や第三国での就職先を探す	3.07 (3位)	3.30	2.95	0.896	2.64	3.44	-2.227*	3.13	2.86	0.625
母国や第三国の大学院に進学する(修士課程や博士課程)	1.88	1.55	2.05	-1.428	2.00	1.78	0.652	1.80	2.14	-0.858

(注)5点法による回答(5=全くそのとおり、4=どちらかと言えばそのとおり、3=どちらとも言えない、2=どちらかと言えば違う、1=全く違う)の平均値。

*: p<0.05

22. 日本企業に就職を希望する留学生の大学への要望

日本企業への就職を希望する留学生が大学にどのような支援を求めているか、5点法で尋ねた。全体では「留学生限定の就職プログラム(就職ガイダンス、SPI・エントリーシート・面接・グループディスカッションなどの対策講座、など)」が第1位(4.13)であった(表28)。第2位は「留学生限定の就職支援施策」(4.05)、第3位は「留学生の先輩からの就職成功体験報告会」(4.01)が続いた。最下位は、「交通費などの資金的援助」(3.36)となった。属性別では「留学生限定の就職支援施策」と「留学生の就活専任の教職員の配置」に関して、国公立と私立の間に1%水準の有意差が検出された(いずれも私立>国公立)。

表 28 日本企業に就職を希望する留学生の大学への要望

	全体	国公立	私立	t 値	学部	大学院	t 値	文系	理系	t 値
留学生限定の就職プログラム(就職ガイダンス、SPI・エントリーシート・面接・グループディスカッションなどの対策講座、など)	4.13 (1位)	4.06	4.19	-0.615	4.05	4.18	-0.641	4.12	4.14	-0.088

留学生の先輩からの就職成功体験報告会	4.01 (3位)	4.00	4.02	-0.083	4.00	4.02	-0.072	3.93	4.21	-1.149
留学生限定の就職支援施策	4.05 (2位)	3.70	4.35	-3.060**	3.95	4.11	-0.729	4.07	4.00	0.277
留学生の就活専任の教職員の配置	3.96	3.62	4.26	-2.753**	3.93	3.98	-0.242	3.93	4.04	-0.454
交通費などの資金的援助	3.36	3.28	3.43	-0.542	3.18	3.48	-1.074	3.33	3.43	-0.325

(注)5点法による回答(5=全くそのとおり、4=どちらかと言えばそのとおり、3=どちらとも言えない、2=どちらかと言えば違う、1=全く違う)の平均値。

**：p<0.01

23. 日本企業に就職を希望する留学生の企業への要望

次に、日本企業に就職を希望する留学生が、企業に何を要望しているのか、5点法で尋ねた。全体では「入社後の教育制度について丁寧に説明して欲しい」(4.21)が第1位となった(表29)。第2位は「求人票や求人サイトに留学生歓迎・留学生可と記載して欲しい」(4.20)、第3位は「求める外国語能力(例：中国語ネイティブレベルなど)を求人票・求人サイトや説明会などで伝えて欲しい」(4.12)であった。最下位は「外国人留学生を日本人学生とは別枠で採用して欲しい」(3.61)だった。属性別では、「求める日本語能力(日本語能力検定やBJTビジネス日本語能力テストのレベル)を求人票・求人サイトや説明会などで伝えて欲しい」、「求める外国語能力(例：中国語ネイティブレベルなど)を求人票・求人サイトや説明会などで伝えて欲しい」について、国公立と私立の間に5%水準の有意差が検出された(ともに私立>国公立)。私立の学生の方が、企業に対して必要とされる日本語および外国語能力のレベルを明確にして欲しいという要求が強いと言えよう。

表 29 日本企業に就職を希望する留学生の企業への要望

	全体	国公立	私立	t 値	学部	大学院	t 値	文系	理系	t 値
どのような知識やスキルが必要なのかを明確にして欲しい	3.97	3.81	4.11	-1.520	3.95	3.98	-0.164	3.97	3.96	0.037
外国人留学生を日本人学生とは別枠で採用して欲しい	3.61	3.53	3.69	-0.553	3.58	3.64	-0.227	3.51	3.89	-1.407

外国人留学生については「通年」で求人、採用して欲しい	3.87	3.74	3.98	-0.999	3.88	3.87	0.025	3.90	3.79	0.446
求人票や求人サイトに「留学生歓迎」「留学生可」と記載して欲しい	4.20 (2位)	4.11	4.28	-0.831	4.05	4.30	-1.161	4.22	4.14	0.329
求める「日本語能力」(日本語能力検定やBJT ビジネス日本語能力テストのレベル)を求人票・求人サイトや説明会などで伝えて欲しい	3.88	3.55	4.17	-2.506*	3.73	3.98	-1.009	3.89	3.86	0.118
求める「外国語能力」(例: 中国語ネイティブレベルなど)を求人票・求人サイトや説明会などで伝えて欲しい	4.12 (3位)	3.89	4.31	-2.020*	4.05	4.16	-0.526	4.12	4.11	0.068
「評価制度・賃金制度」を丁寧に説明して欲しい	3.99	3.96	4.02	-0.295	3.93	4.03	-0.510	4.01	3.93	0.369
「キャリアパス」「人事配置、異動」に関する考え方を丁寧に説明して欲しい	4.06	4.04	4.07	-0.161	3.95	4.13	-0.910	4.15	3.82	1.525
入社後の教育制度について丁寧に説明して欲しい	4.21 (1位)	4.21	4.20	0.052	4.08	4.30	-1.256	4.25	4.11	0.724

(注)5点法による回答(5=全くそのとおり、4=どちらかと言えばそのとおり、3=どちらとも言えない、2=どちらかと言えば違う、1=全く違う)の平均値。

*: $p < 0.05$

第3章 調査結果からのインプリケーション

本調査では、回答者の64.3%が日本企業に就職を希望し、そのうち調査時点（6～7月）までに内定を得たのが44.6%であることが分かった。ディスコ キャリタスリサーチ(2021b)では、前年7月時点の日本人学生の就職内定率が80.1%に達するのに対し、留学生のそれは39.0%に留まることが示されているが、本調査においても留学生の内定率が低いことが確認できた。

なぜ、そのような内定率の低さになってしまうのであろうか。どのような課題があるのか、それを、留学生の視点、大学の視点、企業の視点から見てみよう。

我々は、今回の調査結果から、留学生の就職内定率が低い原因の一つは留学生の準備不足にあるのではないかと考える。具体的には、キャリアセンターの各種プログラムへの参加率の低さ、インターンシップへの参加率の低さ、エントリーシート提出のタイミングの遅さや提出数の少なさが、留学生の就職内定率の低さにつながっていると思われる。それはまさに、アジア太平洋研究所(2020)の指摘した問題点である。そこでは、大学のキャリアセンターが考える留学生の問題点として「就職活動のスタート時期が遅い」が第1位、「日本の就職活動の仕組み・流れを理解していない」が第2位、「大学が主催する就職ガイダンス、SPI・エントリーシート・面接・グループディスカッションなどの対策講座、学内企業説明会(留学生限定も含む)に参加しない」が第3位、「エントリーする企業数が少ない」が第4位となった。今回の調査結果と整合性を持っていると言えよう。

では、留学生は具体的に何をすべきなのか。まずは、日本企業の採用方針を知るべきである。アジア太平洋研究所(2021)は、「日本企業は留学生を日本人学生と同じルートで求人・採用している」と指摘しているが、留学生は、日本人学生と同じ土俵の上で、日本人学生と競争をして採用活動をしなければならないという現実を知るべきであろう。そのように考えると、日本人学生と同様に、キャリアセンターの各種プログラムに参加し、企業の採用スケジュールやプロセスを把握した上で、インターンシップに参加し、3月の早い時期にエントリーシートを出すべきであろう。

しかし、現状それができていないことを踏まえると、大学側の新たな対応も必要になると思われる。留学生は、大学に対して「留学生限定の就職プログラム(就職ガイダンス、SPI・エントリーシート・面接・グループディスカッションなどの対策講座、など)」や「留学生限定の就職支援策」といった「留学生限定」の支援プログラムの実施を求めていることが本研究で分かった。大学側はその要望に対してどのような対応策をとるべきなのか。アジア太平洋研究所(2020)は、大学の留学生限定の支援プログラムの施策は、全体的に実施率は低いものの、留学生の就職率アップに有効であることを示した。留学生の内定率をアップさせるために、大学側は「留学生限定」の支援プログラムを増やすべきではないだろうか。場合によっては、日本企業に就職希望する留学生の必修科目にすることも考えられよう。

また、留学生の就職率が低い背景の一因として「日本語能力」の問題があると思われる。アジア太平洋研究所(2020, 2021)では、企業や大学も、留学生の就職に関わる重要な事柄

として「日本語能力」を挙げており、また、日本学生支援機構（2021）もビジネスの場で生かせる日本語能力を身に着ける必要があるとしている。他方、今回の留学生への調査では、なぜ日本企業で働きたいのかという設問に対する第1位の回答は「日本語能力を活かせるから」であり、また、「自分の能力に関する心配・懸念」における「日本語能力に自信がない」のスコアは6項目中5番目と低かった。これを見る限り、留学生は自らの日本語能力について心配しているようには思えない。ここに大学側・企業側と留学生側に認識のギャップはないだろうか。

そのギャップを埋めるためにも、「留学生限定の支援プログラム」が必要になってくると思われる。例えば、今回の調査でBJTを受験した留学生が全体の10%強にすぎないということも含めて、日本語能力強化は留学生の就職支援施策として必須と言えよう。

では、企業側にはどのような対応が求められるのか。留学生の企業に対する要望の中で、スコアの高い項目として、「入社後の教育制度について丁寧に説明して欲しい」、「求人票や求人サイトに『留学生歓迎』『留学生可』と記載して欲しい」、「求める外国語能力(例: 中国語ネイティブレベルなど)を求人票・求人サイトや説明会などで伝えて欲しい」があった。これは、留学生は、「日本人の延長上ではなく、留学生として採用して欲しい。その上で企業に入社した後、元留学生としてどのような役割や成長を期待しているのかを明確にして欲しい」ということを示唆していると考えられる。しかしながら、アジア太平洋研究所(2021)の企業調査では、実際に求人票や求人サイトに「留学生歓迎」「留学生可」と記載している企業は必ずしも多くはなく、「社員に求める能力は国籍に関わらず同じで、『たまたま留学生が入社した』ケースが多い」との結果が示された。これらを受けて、我々は「多くの日本企業は『日本人のように働いてくれる外国人』を求めている」旨を指摘したが、日本企業は今後も「たまたま入社」を留学生に対して継続するのだろうか。「留学生」という属性が有する「違い」(多様性)がもたらす効用をもっと意識してもよいのではないだろうか。

他方、留学生はコロナ禍による採用減について心配・懸念していることから、今後こうした事態が起き、採用人数を減じざるを得ない事態になれば、即時に関係者に情報を開示するなど誠意ある対応が求められよう。

<主要参考文献>

アジア太平洋研究所(2020)『関西の大学・大学院で学ぶ留学生の就職に関する研究 報告書(2019年度)』。

アジア太平洋研究所(2021)『<関西の大学・大学院で学ぶ留学生の就職に関する研究>「外国人留学生の採用・活用に関するアンケート調査」(企業調査)報告書(2020年度)』。

ディスコ キャリタスリサーチ(2021a)『キャリタス就活学生モニター調査(2021年5月発行)』。

ディスコ キャリタスリサーチ(2021b)『2022年卒 外国人留学生の就職活動に関する調査状況(2021年8月発行)』。

日本学生支援機構(2021)『外国人留学生のための就活ガイド2022』。

第2部 本研究プロジェクトの総括

最後に我々が実施した3つのアンケート調査からの主な発見事実を整理するとともに、①大学、②日本企業、③外国人留学生、の各々に求められる変革を提示したい。

1. 主な発見事実の整理

①外国人留学生の日本での「就職状況」(就職率)について

これまでの関連の諸研究では、日本の大学・大学院で学ぶ外国人留学生の「低い就職率」を論じるものの、必ずしも説得力・納得性のあるデータは提示されてこなかった。例えば、日本学生支援機構が実施した2つの調査(2017年度「卒業後の進路希望調査」と同年度「卒業後の実際の進路調査」)を重ね合わせ、前者で日本での就職希望者が約65%に達するにも関わらず、後者において日本で実際に就職したのが高等教育機関で学ぶ留学生の約32%に留まったことから、約半数が希望を成就できていない旨を述べた論考等も見られた。しかしながら、そこには、上記の2つの調査は対象が異なるとともに、進路希望調査が複数回答可であることなど留意すべき点も多い。それに対し、我々の大学のキャリアセンターへの調査では、2018年度卒業生(大学院修了者を含む)の「就職率」(就職者/就職希望者)が「日本人学生=96.8%、外国人留学生=81.8%」(単純平均値)であることを示した。そして、両者の間に0.1%水準の有意差が検出されたことから、学術・実務両面への貢献を果たせたものと考えられる。なお、上掲の留学生の就職率に関して、国公立大学(85.1%)と私立大学(80.5%)の間に有意差は認められなかった。

②留学生の就職に関する大学の「支援体制・支援施策」について

まず、各大学のキャリアセンターに留学生の就職に関する「支援体制」について質問した。結果は「他の主要業務と兼務する職員を配置」(49.4%)がトップで、「特に配置していない」(40.4%)が続いた。「他の主要業務と兼務する教員」「留学生の就職支援を主たる業務とする職員」「留学生の就職支援を主たる業務とする教員」は各々12.0%・9.6%・1.2%であった(複数回答可)。なお、国公立と私立を比較すると、「配置せず」は私立が30.0%であったのに対し、国公立では67.4%に及んだ。

また、過去5年間に各大学が留学生のために実施した就職関連の「支援施策」を尋ねたところ、「留学生限定で実施している施策」は非常に少ない(日本人学生・留学生を問わず実施している施策が多い)ことが分かった。具体的には、5点尺度(5=毎年実施、4=殆ど毎年実施、3=時々実施、2=殆ど実施せず、1=全く実施せず)の平均値が3.00を超えたのは「就職ガイダンス」のみで、2点台の項目はなく、「個別相談会」が第2位となったが、そのスコアは1.89だった。このほか、「インターンシップ」(1.88)、「ビジネス日本語講座」(1.83)、「日本企業の経営に関するレクチャー」(1.80)など軒並み平均値は低かった。

続いて、「支援体制・支援施策」と「外国人留学生の就職率」の関係性を探るべく、重回

帰分析を行った。その結果、独立変数として投入した「留学生限定の就職支援施策」が就職率にプラスの有意な影響力を持つことが判明した。既述のように、留学生限定の施策は実施率が全体として低いものの、その有効性が指し示されたと言えよう。一方、「留学生の就職支援担当者の配置」は就職率と有意な関係になかった。

③就職に「成功」する留学生の「特性」について

我々は大学のキャリアセンターへの調査で、「就職活動に成功する留学生の特性」に関して探った。ここでは、「成功」の定義を「希望する業種・企業への就職を果たしている留学生及び多数の企業から内定を得ているような留学生(但し、大学の研究室推薦で就職する者は除く)」と定義した上で、提示した26項目の各々について5点尺度(5=全くそのとおり、4=どちらかと言えばそのとおり、3=どちらとも言えない、2=どちらかと言えば違う、1=全く違う)で評価してもらった。結果は「日本語を話す能力が高い」(4.34)、「日本語を読む能力が高い」「日本語を書く能力が高い」(ともに4.15)が上位3項目となり、「日本の文化を理解し、適応しようとしている」(3.99)、「協調性やチームワークに秀でている」(3.94)が続いた。すなわち、留学生の就職成功には「日本人性」(日本語能力、日本的な態度・行動など)が重要であると考えられよう。その一方で、大学側は留学生の就職を巡る企業サイドの問題点として、「留学生のSPIの成績や日本語能力を日本人学生と同じ基準で評価しようとしている」を第1位(同率)に挙げていることから(5点尺度の平均値は3.69)、日本人性を重視した選考が留学生に不利になっている状態を危惧するような気配も垣間見ることができる。

④日本企業の留学生の採用・活用に関する「人的資源管理」について

では、当該問題の一方の当事者である日本企業は、如何なる方針や施策のもとで留学生の採用・活用に臨んでいるのであろうか。我々の企業調査では、留学生採用の基本的な考え方(状況)として、「社員に求める能力は国籍に関わらず同じで、『たまたま留学生が入社した』ケースが多い」を選んだ企業が61.3%に達した。他方、「外国人ならではの『特性』(日本人にない知識・スキル、発想・感性)を取り込むために採用しているが、それはあくまで日本人と遜色のない『日本語能力』を有した上での『プラスアルファ』の要素として評価している」は26.6%、「外国人ならではの『特性』を取り込むために採用しており、採用時点で『日本語能力』が多少劣っていても構わない」は12.1%と少なかった。しかし、社員に求める能力は国籍に関わらず同じ」ということは、企業は新卒採用の大多数を占める日本人学生と遜色のないレベルの「日本語能力」を留学生にも「暗黙裡」に求めているように読み取れる。事実、回答企業が留学生の採用に関して重視する事柄として、日本語を「話す」「読む」「書く」能力が上位3項目となった。また、企業から大学への要望事項についても、「日本語能力(話す)を高めてほしい」「日本語能力(読み書き)を高めてほしい」が第1位・第2位であった。かような状況下、ネイティブの日本人学生に比べると日本語能力の面でハンディキャップを抱える留学生が就職活動において苦戦を強いられ、それが「低い就職率」と関連しているであろうことは想像に難くない。

また、「留学生の求人ルート」や「選考・採用における日本人学生採用時とは異なる配慮」「入社後の教育施策・支援施策」に関しても、「たまたま入社」を裏付けるように、多くの企業では留学生の採用・活用に向けた特別な取り組みをしていない様子が見受けられた。

⑤留学生本人に関わる問題点について

大学のキャリアセンターへの調査では、就職活動に関わる留学生本人の問題点として、「就職活動のスタート時期が遅い」が第1位となり、5点尺度(5=全くそのとおり、4=どちらかと言えばそのとおり、3=どちらとも言えない、2=どちらかと言えば違う、1=全く違う)の平均値は3.77に達した。第2位は「日本の就職活動の仕組み・流れを理解していない」(3.73)で、以下「大学が主催する就職ガイダンス、SPI・エントリーシート・面接・グループディスカッションなどの対策講座、学内説明会(留学生限定も含む)に参加しない」(3.66)と「エントリーする企業数が少ない」(3.52)が3.50を超えた。一方、留学生本人調査においては、留学生のエントリーシート提出数は日本人学生に比して少なく、彼・彼女らが大学のキャリアセンター主催の諸行事にあまり参加していないことが確認できた。これらはキャリアセンター調査の結果と整合的である。

さらに、日本企業への就職の鍵になると思われる「日本語能力」に関して、留学生本人調査では、彼・彼女らがさほど不安視していないことが看取された。その背景には回答者の82.2%が「日本語能力検定試験」(JLPT)の最高レベルである「N1」を取得済であることが関係しているのかもしれない。だが、「N1」の能力は「ビジネス日本語能力テスト」(BJT)の最高レベルである「J1+」よりも低レベルにあると見なされているように、企業が留学生に求める日本語能力(ビジネスの現場で求められる能力)と留学生の自己認識(自信)との間にはギャップが存在する可能性がある。こうした留学生本人の行動や意識も「低い就職率」の一因となっているように思える。

2. 求められる変革

①大学に求められる変革

前述のとおり、我々のキャリアセンター調査では、「大学の支援体制・支援施策」と「留学生の就職率」の関係性を巡る重回帰分析において、「留学生限定で実施している支援施策」の有効性が明らかとなった。他方、その実施率は非常に低いことが示されたが、逆に言えば、この事実は留学生の就職率アップに向けた改革の余地があることを物語っていると思料する。また、「支援体制」に関して、「支援担当者の配置」が就職率と有意な関係でなかったという調査結果は、留学生の就職支援に向けた職員・教員の配置及び業務のあり方の再検討を迫るものと捉えられる。

一方、キャリアセンター調査で、「就職に成功する留学生の特性」として、「日本人性」が重要である旨が示されると同時に、企業調査においても、留学生を採用する際に重視する事柄や大学への要望に関して「日本語能力」が上位を独占したことを想起すると、今後各大学には、留学生のための「ビジネス日本語講座」や「日本文化(企業文化も含む)」に関するレク

チャー」等に注力することが求められよう。

②日本企業に求められる変革

今回の企業調査の結果、回答企業の多くは、日本人学生と同じルートで留学生を求人・採用し、入社後の人的資源管理の面でも日本人社員と同様に対応している様子が浮かび上がってきた。そして、それは企業が留学生に対して、高い日本語能力に象徴される「日本人性」を求めていることを示唆しているように思われる。

翻って、日本企業にとって、外国人留学生採用の効用の1つは、多様性が育む「異文化シナジー」にあると考えられる。これまでの異文化経営研究の知見によれば、文化的に多様なグループは、同質的なグループに比べ、創造性や柔軟性に秀でており、より高い生産性を発揮する潜在力を有するが、企業が対応を誤ると軋轢やコンフリクトが生じる危険性もある。こうした中、今回の調査結果を踏まえると、日本企業の多くは「多様性」が組織にもたらすメリットの追求よりも、「同質性」に力点を置くことで、そのデメリットの回避を図ろうとしているのかもしれない。しかし、同質性に固執した採用活動を続けることは、「異文化シナジー」の可能性を自ら放棄することになりかねない点に留意する必要がある。その一方で、企業調査では留学生を採用する理由として、「職場の多様性を高めたい」がトップにきた。つまりは、現状、多くの日本企業における留学生の採用は、「デモグラフィック面」(人口統計学的属性面)での多様性の追求(「デモグラフィック」な多様性は高めたいが、現実には「日本人のように働いてくれる外国人」を欲する)というレベルに留まっているように思えるが、今後は多様性(違い)を活かす人的資源管理施策(ダイバーシティ・マネジメント)を通して、知識や能力の「異種交配」を促進し、異文化シナジーを喚起することにも目を向けるべきであろう。

③外国人留学生に求められる変革

我々のキャリアセンター調査では、「日本の就職活動の仕組みを理解せず、流れに乗り遅れ、エントリー数が少なく、就職支援に向けた学内の諸行事に参加しない留学生」が多い点が指摘された。留学生という属性は、本質的にトランスナショナルな性質を帯びており、大学卒業後・大学院修了後の進路は、日本での就職・進学のほか、帰国しての就職・進学など日本人学生と比べて選択の幅が広いとされるが、そのことがキャリアに関する迷いや揺らぎをもたらし、エントリーの遅れ等に結びつく恐れもあると推測する。今回の留学生本人調査では、就活の情報源・相談相手として、「母国からの留学生」(3.63)のスコアが「大学のキャリアセンター」(3.61)を上回った。留学生が自身のキャリアについて身近な友人・知人に相談することは否定しないが、上で述べたような留学生という属性の特殊性に鑑みると、大学のキャリアコンサルタントやキャリアカウンセラーなど専門家の助言を仰ぐべきであろう。

また、日本語能力に関しては、先ほど企業が求める能力レベルと留学生の自己認識(自信)の乖離に言及したが、それは留学生本人調査で「ビジネス日本語能力テスト」(BJT)の最高

レベルである「J1+」取得者が3.8%、「J1」についても2.5%にすぎなかったことから窺えよう。こうした状況下、留学生には、少なくとも現状は日本企業が高度な日本語能力をはじめとする「日本人性」を求めていることを認識し、「日本語能力検定試験」(JLPT)の「N1」取得に安住することなく、BJTの「J1+」を目指すなど、さらなる研鑽を積んでほしい。

3. 今後の研究課題

これまで述べてきたように、本研究プロジェクトにおいて、我々は①大学のキャリアセンター、②日本企業(東証一部上場企業)、③留学生本人、へのアンケート調査を実施した。また、大学関係者(キャリアセンターやインターナショナルセンター、留学生の就職支援に携わる教員、ダイバーシティ・マネジメントの専門家)、留学生の就職促進に向けた産官学連携のコンソーシアム、留学生の就職支援会社、さらには企業へのヒアリング調査も行い、定量と定性の両面から問題にアプローチしてきた。今後は留学生本人や日本企業に勤める元留学生社員などへのヒアリングも実施し、研究成果のさらなる深耕を図る所存である。そして、その成果を学術論文や書籍として発信していきたいと考えている。

最後に、本研究プロジェクトにご協力を賜った大学・企業・留学生の皆様にご心より御礼申し上げます。本当にありがとうございました。

9月30日

一般財団法人アジア太平洋研究所

「関西の大学・大学院で学ぶ留学生の就職に関する研究」

リサーチリーダー 古沢 昌之

(上席研究員／近畿大学経営学部 教授・博士(経営学))

2020 年度「関西の大学・大学院で学ぶ留学生の就職に関する研究」
「外国人留学生の採用・活用に関するアンケート調査」(留学生本人調査)報告書
および 本研究プロジェクトの総括

発行日 2021 (令和 3) 年 9 月
発行所 〒530-0011
大阪市北区大深町 3 番 1 号
グランフロント大阪 ナレッジキャピタル
タワー C 7 階
一般財団法人 アジア太平洋研究所
Asia Pacific Institute of Research (APIR)
TEL (06) 6485-7690 (代表)
FAX (06) 6485-7689
発行者 小 浪 明

ISBN 978-4-87769- 695-5

